



Handelshøyskolen BI

MAN 51091 Human Resource Management

Term paper 60% - B

Predefinert informasjon

Startdato:	05-09-2022 09:00 CEST	Termin:	202310
Sluttdato:	30-05-2023 12:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	P		
Flowkode:	202310 10111 IN04 B P		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Navn:

Torunn Steimler, Torunn Mattson

Informasjon fra deltaker

Tittel *: Myter rundt mobbeoffer på norske arbeidsplasser

Navn på veileder *: Kari Einarsen

**Inneholder besvarelsen
konfidensielt
materiale?:** Nei

**Kan besvarelsen
offentliggjøres?:** Ja

Gruppe

Gruppenavn: (Anonymisert)
Gruppenummer: 4
**Andre medlemmer i
gruppen:**

Prosjektoppgave
ved Handelshøyskolen BI

Myter rundt mobbeoffer på norske
arbeidsplasser

Eksamenskode og navn:
MAN51091– Human Resource Management

Utleveringsdato:
05.09.2022

Innleveringsdato:
30.05.2023

Stuedsted: BI Bergen

Innholdsfortegnelse

Innhold

INNHALDSFORTEGNELSE	I
SAMMENDRAG.....	II
1. INNLEDNING.....	1
1.1. PROBLEMSTILLING.....	1
2. TEORI.....	2
2.1 DEFINISJON MOBBING:.....	2
2.2 KJENNETEGN VED MOBBOFFER:.....	4
2.3 KONSEKVENSER FOR MOBBOFFERET	7
3. DESIGN/ METODE.....	10
3.1 DEL 1: INTERVJU	10
3.1.1 POPULASJON OG UTVALG	10
3.1.2 GJENNOMFØRING	11
3.1.3 ETTERARBEID – TRANSKRIBERING OG KODING	11
3.2 DEL 2: SPØRRESKJEMA	12
3.2.1 INNSAMLING AV DATA.....	12
4. FUNN OG RESULTATER FRA UNDERSØKELSER.....	15
4.1 FUNN KVALITATIV UNDERSØKELSE	15
4.1.1 DEFINISJON MOBBING	15
4.1.2 BRANSJE.....	15
4.1.3 KJENNETEGN MOBBOFFER.....	16
4.1.4 KONSEKVENSN MOBBOFFER.....	16
4.2. OPPSUMMERT FRA INTERVJU.....	17
4.3 FUNN KVANTITATIV UNDERSØKELSE.....	17
5. DISKUSJON.....	27
6. ETISKE HENSYN	31
7. BEGRENSNINGER I OPPGAVEN	31
8. KONKLUSJON	32
LITTERATURLISTE	34

Sammendrag

Denne oppgaven er en del av et større forskningsprosjekt om mobbing i arbeidslivet. Prosjektet heter “Kunnskap og antagelser om mobbing i arbeidslivet”. I vår del har vi valgt å se nærmere på hvilke myter som finnes rundt mobbeofferet og om noen tror på disse mytene.

I samfunnet har vi stor kunnskap om årsak til og konsekvens av mobbing i arbeidslivet. Bakgrunnen for at vi fant denne oppgaven interessant, er å danne oss et bilde av hvilken kunnskap og hvilke myter som finnes om mobbeofferet. Om det kommer frem at mennesker tror på myter, vil det ha konsekvenser for hvordan man forebygger og håndterer mobbing på arbeidsplassen.

Teoriene vi har vektlagt er i hovedsak knyttet til tidligere mobbeforskning i Norge. Men vi har også sett på internasjonale studier for å se om det kan finnes likheter/ulikheter mellom land.

Opgaven er basert på mix methods som er en kombinasjon av 1) kvalitativ (fokusgruppeintervju) og 2) kvantitativ (36 påstander i et spørreskjema). Myter som kom frem i fokusgruppeintervjuene ble omformulert som påstander og benyttet videre i den kvantitative undersøkelsen.

- 1) I den *kvalitative* undersøkelsen har vi funnet myter om mobbeofferet. Vi spurte totalt 30 respondenter.

Hovedfunn i den *kvalitative* delen av oppgaven er at det er høy kompetanse i befolkningen rundt fakta knyttet til mobbeoffer. Det er likevel et uklart skille på hva som er myter og hva som er sannheter da mange av påstandene som kommer frem som myter, er sannheter som kan dokumenteres i forskning.

- 2) I den *kvantitative* delen har vi sett nærmere på hvem som blir mobbeoffer og konsekvensene dette får for mobbeofferet. Totalt 774 respondenter besvarte undersøkelsen.

Hovedfunn i den kvantitative delen av oppgaven er at påstandene i stor grad blir oppfattet som galt eller sannsynligvis galt, kun et fåtall av påstandene blir oppfattet som sannsynligvis riktig. Vi ser liten signifikant forskjell i svarene som kommer frem mellom kjønn, yrke eller verv. Noen påstander har likevel tendenser til forskjell.

Forskningen vi er en del av vil også bli publisert.

1. Innledning

Oppgaven vår er basert på resultatet av et forskningsprosjekt vi har deltatt i som en del av vårt masterstudie. «Formålet med prosjektet er å identifisere myter og misoppfatninger om mobbing i arbeidslivet. I samfunnet har vi stor kunnskap om årsakene til og konsekvensene av mobbing i arbeidslivet. Samtidig er det usikkert hvor godt denne kunnskapen deles av ulike deltagere i arbeidslivet. Dette er viktig med tanke på hvordan ledere, HR-arbeidere og medarbeidere ellers agerer når mobbing i arbeidslivet finner sted. Det er også viktig med tanke på ofrenes opplevelse av å bli trodd og forstått.

1.1. Problemstilling

Hvilken kunnskap eksisterer rundt mobbeofferet i norsk arbeidsliv?

Hvilke myter finnes, og tror noen på disse mytene?

Forskningsprosjektet tar, som tidligere nevnt, for seg et bredt spekter av myter og misoppfatninger rundt mobbing i arbeidslivet. Vi har i vår oppgave valgt å ha fokus på det som handler om mobbeofferet – hvem dette er, og hvilke personlige konsekvenser det får for den som blir utsatt for mobbing.

Vi lurer på om det er forskjeller mellom kjønn når det kommer til myter rundt mobbeofferet. Tror menn og kvinner på ulike myter? Dersom det kommer frem ulikheter mellom ledere, HR, personer med vern og andre arbeidere, vil det kunne påvirke hvordan man forbygger, avdekker og håndterer mobbing på arbeidsplassen. Det vil derfor være nyttig å se på om det kommer frem ulikheter i tillegg til å avdekke både kunnskap rundt mobbing og hvilke myter som finnes.

Vi mener det er viktig å se på dette fordi det vil si oss noe om hvilket holdningsskapende arbeid rundt mobbing man bør drive i arbeidslivet, men også mot barn og unge som senere skal ta del i arbeidslivet. Dersom det finnes myter der ute som man tror på, bør disse mytene avlives med empirisk forskning der resultat formidles ut.

Våre funn kan si noe om videre teoretisk og praktisk implikasjon, derav hva som bør forskes videre på innen dette området og hva det har å si for praktisk arbeid rundt mobbing som tema i arbeidslivet.

2. Teori

Innledningsvis gjør vi en kort avklaring på hva vi legger i ordet myte ettersom det følger problemstillingen og dermed drøfting senere i oppgaven.

Generell definisjon av myter: *I dagligtale brukes begrepet "myte" vanligvis i betydningen illusjon eller usannhet, men fra gammelt av var myter å anse som «fortellinger om gudene» (Sander, 2022)*

Et annet ord man gjerne bruker sammen med myte er stereotypi.

Stereotypi: *Stereotypi er en generalisert forestilling om hvordan en bestemt gruppe mennesker er, for eksempel om visse nasjonaliteter eller yrkesgrupper.*

Denne type forestilling endres ikke ved konfrontasjon med individer fra de respektive gruppene selv om disse individenes egenskaper ikke stemmer overens med stereotypien («stereotypi – psykologi», 2019)

2.1 Definisjon mobbing:

Mobbing defineres vanligvis som negativ eller ondsinnet atferd, som gjentas og foregår over tid, i en relasjon som er preget av ubalanse i styrkeforholdet mellom partene - det vil si at den som blir utsatt for plagingen har vanskelig for å forsvare seg. En annen måte å definere det på er at en person blir utsatt for negativ atferd som truer hens trivsel, verdighet og selvrespekt.

Det eksisterer i dag en del myter om mobbing, eksempel på dette kan være at mobbing er vårt største arbeidsmiljøproblem, Norge er en mobbenasjon, mobbing eksisterer ikke, mobbing er årsak til en rekke selvmord eller at mobbing har ingen betydning for arbeidsplassen. (*Mobbing i arbeidslivet*, u.å.)

Grunnleggende for at det skal defineres som mobbing er altså at det skal gjentas systematisk over tid. Isolert sett kan dermed enhver handling være av en slik art at de bør tåles, men om handlingene blir gjentatt over lengre tid kan det defineres som mobbing. Mobbing på arbeidsplassen har vist seg å gi alvorlige negative utfall for de berørte (M. Nielsen & Einarsen, 2012) Vi er altså opptatt av personen som utsettes for mobbing sin opplevelse av situasjonen og handlinger som kan være alminnelige, kan oppleves som mobbing og dypt krenkende dersom de gjentas over tid.

Mobbing på arbeidsplassen er situasjoner der en person over lengre tid blir utsatt for negativ behandling fra en eller flere i arbeidsmiljøet og denne personen har

vanskelig for å forsvare seg mot disse handlingen. (M. Nielsen, Ståle Einarsen 2018)

En annen definisjon er at man blir utsatt for negativ atferd som truer hens trivsel, verdighet og selvrespekt. (Einarsen & Pedersen, 2021) Videre kan man også definere det som at mobbing på arbeidsplassen er et vedvarende mønster av uønsket oppførsel som en fornuftig person under samme omstendighet vil anse som urimelig. (Osler, 2021)

Mobbing kan sees på som en totrinnsprosess der første trinn omfatter eksponering av systematisk mobbeatferd over tid og trinn som omfatter en subjektiv tolkning av å bli et offer for denne atferden. (M. B. Nielsen et al., 2010)

Mobbing kjennetegnes ofte av en ubalanse i styrkeforholdet mellom den som mobber og den som blir mobbet. (Leymann, 1996) Dette kan være ubalanse i forhold til rang i arbeidsforhold, økonomiske, sosiale, fysiske eller personlige forhold. Styrkeforholdet kan være ulikt fra starten, eller det kan utvikle seg ulikt ved opptrapping av en konflikt. Enten fordi man har ulike roller/status eller fordi en part vinner omgivelsens støtte og dermed får en styrke den andre ikke har. 5% av norske arbeidstakere opplever mobbing på arbeidsplassen. Dette er fra ledere og/eller kollegaer. (Einarsen & Skogstad, 2016) 9-12 % opplever atferd som grenser til mobbing. (Einarsen & Pedersen, 2021) Kvinner og menn er like utsatt, men kvinner reagerer noe sterkere enn menn. Alle bransjer og yrker er utsatt for mobbing. Ca. 50% mobbes av leder, mens de resterende 50% mobbes av andre kollegaer. Mobbing fra leder oppleves mer alvorlig enn mobbing fra annen kollega. (Einarsen & Pedersen, 2021) Mobbing på arbeidsplassen regnes som en av de mest nedbrytende sosiale stressfaktorene på jobb. (Reknes, Glambek, et al., 2021)

Noen ganger kan det være vanskelig å definere om det dreier seg om mobbing. Den subjektive biten er jo at en person opplever seg krenket eller mobbet, den objektive er når lederen tar tak i problemstillingen og finner ut hva som er skjedd og om dette kan dokumenteres objektivt. Det må deretter gjøres en vurdering på om det den enkelte har opplevd, ligger innenfor eller utenfor det gjennomsnittspersonen bør tåle i norsk arbeidsliv.

Varsling av kritikkverdige forhold er også en stor grunn til at man blir utsatt for mobbing. Hele 85% av de som oppgir å bli mobbet av sine ledere, har oppgitt at de har varslet om forhold på arbeidsplassen. (Einarsen & Skogstad, 2016)

Det finnes ulike former for mobbing, direkte mobbing, indirekte mobbing, skjult mobbing og åpen mobbing. Vi kan også skille mellom arbeidsrelatert mobbing og personrelatert mobbing (Einarsen & Pedersen, 2021) Ostrakisme/usynliggjøring er også en form for mobbing. Dette kan også sees på som en hersketeknikk der man opptrer som at en annen person ikke finnes.

2.2 Kjennetegn ved mobbeoffer:

Det er mange overlappende studier og mye forskning som er gjort på personlighetstrekk ved mobbeoffer, hvordan tidligere disponering for mobbing spiller inn for fremtidig disponering samt hvordan man reagerer på dette. Det er også gjennomført mange studier der man ser på om ulike personlighetstrekk fører til mobbing eller om man får ulike personlighetstrekk ved å bli utsatt for mobbing. Det er videre forsket på om man blir mobbet pga. helseplager eller får helseplager fordi man blir mobbet. Vi har tatt for oss en del av denne forskningen og plukket ut funn fra noe forskning som er relevant for vår problemstilling rundt kunnskap og myter om hvem som er mobbeofferet og hvilke konsekvenser mobbing får for de det gjelder. Noe teori vil derfor være gjentakende/overlappende her i oppgaven. Flere studier har sett på om personlighetstrekk kan være avgjørende for hvem som blir mobbet og hvordan de som er utsatt for mobbing håndterer dette. Vi har her tatt for oss studier siste 10-15 år innen dette feltet. I hovedsak er dette norske studier.

Det er fire hypoteser knyttet til hvordan individuelle disposisjoner eller personlighetstrekk er knyttet til mobbing. (M. B. Nielsen & Knardahl, 2015) Den første hypotesen er at det er ingen sammenheng. Den andre er at «måleatferdsmekanismen» at medarbeidere med spesifikke disposisjoner underpresterer og irriterer andre og dermed fremkaller aggressiv atferd hos andre. Den tredje mekanismen er «den negative oppfattelsesmekanismen» at visse individuelle disposisjoner er forbundet med lav terskel for å fortolke atferd som sjikanerende og vil i større grad betegne negative begivenheter på arbeidsplassen som mobbing. Den siste mekanismen, «den omvendte kausalitetsmekanismen»

betraktes individuelle disposisjoner som resultat fremfor bakgrunn for mobbing. (M. B. Nielsen & Knardahl, 2015)

De fleste undersøkelser som har studert denne individuelle disposisjonshypotesen, har sett på personlighet trekk hos mobbeoffer. (M. B. Nielsen & Knardahl, 2015)

Personlighetstrekkene man ser på er de fem dimensjonene/femfaktormodellen, ekstroversjon, åpenhet, planmessighet, omgjengelighet og nevrotisisme. Dette er personlighetstrekk som har biologisk opprinnelse og er gyldig på tvers av kulturer. Man indikerer at mobbing er negativt relatert til ekstroversjon. (M. B. Nielsen et al., 2010)

Dette var også forsket på av Nielsen og Knardahl i 2014 der de gjennomførte en undersøkelse over 2 år med 3066 norske arbeidere som respondenter. De fant at nevrotisisme var det eneste personlighetstrekket som forutsa at man kan oppleve å bli utsatt for mobbing og hadde en direkte sammenheng. Når man justerte for rollekonflikt og rolleklarhet, fremkom samvittighetsfullhet som eneste fremtidige prediktorer for mobbing. (M. B. Nielsen & Knardahl, 2015)

Nielsen, Glasø og Einarsen gjennomførte i 2015 en metaanalyse for å forske videre på denne tematikken og publiserte to år senere en artikkel. De inkluderte studier med totalt 13896 respondenter og fant at eksponering for trakassering var positivt assosiert med nevrotisisme, og negativt assosiert med ekstroversjon, omgjengelighet og samvittighetsfullhet. De fant oppsummert at det er en sammenheng mellom personlighetstrekk og opplevd trakassering/mobbing. (M. B. Nielsen, Glasø, et al., 2017)

Mobbing kan sjelden alene forklares av offerets personlighet, men vi ser gjerne at offeret har lavere selvaktelse og høyere sosial angst enn andre og de er ofte engstelige. Men om disse trekkene oppstår pga. mobbingen eller om de var der før mobbingen startet, kan være vanskelig å fastslå. Mobbing gir sterke helseplager fordi det aktiverer en frykt for å bli utstøtt. Forskere finner ingen spesielle personlighetstrekk hos de som blir mobbet, men helsetilstand og tidligere livserfaring, i tillegg til nåværende livssituasjon, vil påvirke hvordan man opplever mobbing. Og vi vet at mobbing kan føre til personlighetsendringer. Selv om noen personlighetstrekk øker sannsynlighet for mobbing, har disse kun betydning i situasjoner med dårlig arbeidsmiljø, som er preget av rollekonflikt og rolleklarheter. (Einarsen & Pedersen, 2021)

Reknes, Notelaers, m.flere (2021) har forsket videre på hvordan ulike undergrupper av nevrotisisme påvirker utvikling av mobbing på en arbeidsplass. De har da tatt for seg angst og aggressivitet. Dette er personlighetstrekk som fremkaller atferd som kan virke provoserende på andre og de finner at personer med disse trekk rapporterer om mer mobbing. Det er i tillegg mer sannsynlig at mobbeprosessene eskalerer der disse personlighetstrekkene er fremtredende. Ledere kan ha nytte av å kjenne til dette fenomenet for å forstå og kanskje motvirke utvikling av mobbing på arbeidsplassen. Forfatterne skriver her at det ikke er nødvendig å formelt kartlegge alle ansatte, men at ved å kjenne sine ansatte, vil man kunne tilpasse sin lederstil og veilede de ulike ansatte i tider med konflikter.

Ståle Einarsen har forsket på robusthet hos arbeidstakere for å se hvordan dette har sammenheng med opplevde helseplager etter mobbing. Der kom han frem til at dersom det er lav grad av eksponering for mobbing vil de som har høy robusthet ha lite helseplager, men dersom eksponeringen kommer opp på et visst nivå, vil disse personene få like mye helseplager som de som hadde lav robusthet. Denne forskningen slår hull på myten om at man blir mer robust av å bli utsatt for mobbing.

Hoprekstad (2021) fant basert på to studier at tidligere eksponering for mobbing har innvirkning på senere mobbing og på depresjon i voksen alder. I den første studien så han på hvordan arbeidstakere som tidligere hadde blitt mobbet på skole eller arbeidsplass hadde økt påfølgende risiko for å bli utsatt for mobbing på arbeidsplassen. I den andre studien så han på hvordan personer som hadde blitt mobbet på ungdomsskolen predikerte eksponering for mobbing på arbeidsplassen og depressive tendenser i voksen alder. Studien hadde et utvalg på 1228 personer og ble målt på to måletidspunkt med 5 års mellomrom. Resultatene fra den første undersøkelsen viste at tidligere mobbeeksponering hadde en indirekte positiv effekt på risikoen for å utvikle en opplevelse av å bli mobbet på arbeidsplassen via høyere opplevd eksponering for mobbebehandlinger.

Resultatet av den andre undersøkelsen var at flere blir mobbet igjen om de har blitt mobbet tidligere og flere er depressive ved 30 år dersom de ble utsatt for mobbing på ungdomsskolen. Hos de som ikke var blitt mobbet på ungdomsskolen var sammenheng mellom eksponering for mobbebehandlinger på jobb og depressive

tanker ved 30 år sterkere. Dette kan da understøtte hypotesen om at man blir herdet ved eksponering for mobbing. Undersøkelsen hadde noe motstridene resultat, noe som gjør at forfatteren ber om replikering for å fastslå hvordan affektive reaksjoner på mobbing avhenger av tidligere mobbeeksponering.

2.3 Konsekvenser for mobbeofferet

Det har vært forsket på hvilke konsekvenser mobbing har for offeret, kollegaer rundt og hele arbeidsmiljøet. Vi tar her for oss noen funn som er knyttet til mobbeofferet.

Det kan oppstå akutte reaksjoner som uro, engstelse, fortvilelse, søvnløshet, anspenhet, depresjon og lav selvrespekt. På lengre sikt kan man også få somatiske plager som kvalme, diare, allergiske reaksjoner og muskel- og skjelettplager. Angst, depresjon og selvmordstanker er ytterligere psykiske reaksjoner som kan oppstå over tid. Flere studier viser at mobbeoffer kan oppleve ettervirkninger som ligner dem man finner hos personer som har opplevd krig, alvorlige ulykker og naturkatastrofer. (Idébanken, u.å.)

Forskere har funnet at det er en høyere andel av PTSD blant de som har blitt mobbet enn hos andre. Det er også en høyere andel blant de som fortsatt blir mobbet enn hos de som ble mobbet for 1 år siden eller mer. Det er en svak sammenheng med økt andel av PTSD om man blir mobbet av leder eller andre kollegaer, men en sterk sammenheng med utvikling av PTSD når man ser på mengde negativ atferd en blir utsatt for og hvilken type atferd. Latterliggjøring, fiendtlig eller avvisende holdning, ignorering, nedprioritering eller avvisning pga. alder eller kjønn, utnyttelse og sanksjoner pga. arbeidsstil (arbeidet for mye eller for lite) korrelerte signifikant negativt med stressindeksen. Nedgradering pga. kjønn hadde den mest konsistente sammenhengen med PTSD. Studien fant også at det kan tyde på at mobbede som er utsatt for unnvikende atferd som er mest utsatt for PTSD. (Matthiesen & Einarsen, 2004)

I sammenheng med mobbing på arbeidsplassen vil evnen til å forsvare seg referere til hvorvidt et mål for mobbing føler seg i stand til å håndtere den negative atferden. Forfatterne her så på hvordan den opplevde evnen til å forsvare seg modererer sammenhengen mellom eksponering for mobbing på arbeidsplassen og symptomer på angst. Hypotesen deres var at eksponering for

mobbeatferd ville være sterkere relatert til symptomer på angst blant mobbeoffer som følte seg ute av stand til å forsvare seg. Dette har ikke vært forsket på i tidligere studier. Funnene i undersøkelsen viste derimot at forsvarsevne kun hadde en beskyttende effekt mot angst ved lav eksponering av mobbeatferd. Dette funnet går mot tidligere teoretiske antagelser om individuelle kapasiteter som beskyttende ressurser, men støttes av tidligere studier som viser at den modererende effekten av individuelle faktorer er avhengig av intensiteten på eksponering av mobbeatferd. (M. B. Nielsen, Gjerstad, et al., 2017)

Osler (2021) tar i sin artikkel for seg ulike konsekvenser for mobbeoffer som har kommet frem i flere enkeltundersøkelser. Oppsummert sier disse at det har store helsemessige konsekvenser for mobbeofferet. Det gjør noe med egenverdet til personene som utsettes for dette og angst, stress og bekymring er de mest vanlige uønskede helseeffektene. Med stress kommer også forstyrret søvn, tap av konsentrasjon og hukommelse. (Reknes et al., 2014)

40% av personer som har vært utsatt for mobbing opplever depresjon, mot 14% blant de som ikke har vært utsatt for dette. (Butterworth et al., 2013)

En studie gjennomført i 2014 så på om mobbing førte til psykiske og somatiske helseplager og om helseplager fører til økt forekomst av mobbing. Det er for lite data i undersøkelsen til å kunne fastslå noe endelig, men det fastslås at mobbing fører til helseplager og det tenderer til at psykiske helseplager predikerer fremtidig mobbing. (M. B. Nielsen et al., 2014)

Det rammer ikke bare den som blir mobbet, men også kollegaer og hele samfunnet. Det kan få store økonomiske konsekvenser for bedriften. Dette pga. økt sykefravær, turnover, lavere produktivitet, skadet omdømme, saksomkostninger ved evt. rettsaker osv. Det er stor sammenheng mellom urettferdighetsoppfatning, mobbing på arbeidsplassen og intensjon om å slutte i jobben. (Reknes, Glambek, et al., 2021)

Boudrias (2021) har gjennomført en longitudinell studie der de tar for seg 54 tidligere studier på mobbing i arbeidslivet og konsekvensene av dette. De skriver at flertallet av tidligere studier har sett på helsesvikt og yrkesmessige utfall for ofrene, mens bare et fåtall også har sett på resultat utenfor arbeidsplassen, hvordan det påvirker familiesituasjon etc.

I tidligere forskning har man sett på jobbtilfredshet, turnoverintensjon og redusert arbeidsprestasjon mot mobbing på arbeidsplass (Devonish, 2013)

Det er forsket lite på hvordan mobbing påvirker personer fra dag til dag i arbeidslivet og de kortsiktige konsekvensene. I studiene som lå til grunn i denne artikkelen, er det bare 3 studier som har tatt for seg dette temaet. Oppsummert så ga dagbokstudiene et resultat som sa at de som opplever mobbing på arbeidsplassen, har større psykiske utfordringer de dagene de har opplevd mobbing og at man dermed kan konkludere med at mobbing har en umiddelbar effekt på trivsel og fungering i arbeidslivet. (Boudrias et al., 2021)

3. Design/ Metode

Vi har i oppgaven brukt “Mix Methods”, altså en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ undersøkelse.

Valg av metode var forhåndsdefinert fra BI og forskningsprosjektet vi er en del av.

3.1 Del 1: Intervju

Vi startet vår datainnsamling i form av fokusgruppeintervju, altså en kvalitativ metode. Arbeidet hadde oppstart oktober 2022 og intervju ble gjennomført i november 2022.

Her fikk vi en ferdig utarbeidet intervjuguide fra forskergruppen/veilederne våre, ligger som vedlegg 1.

Vi rekrutterte selv deltagere til gruppen.

Vi er to grupper på HRM faget som skriver samme type oppgave og deltar i det samme forskningsprosjektet. Den andre gruppen hadde allerede gjennomført sine intervju da vi gikk i gang med våre og forskergruppen hadde dermed gjort seg noen erfaring på hva som fungerte bra og mindre bra og spørsmål var moderert etter tidligere respons. Blant annet var ikke ordet myte brukt i de første intervjuene hos gruppe 1, mens man så at man fikk bedre forståelse av problemstillingen etter hvert når man brakte inn ordet myte.

3.1.1 Populasjon og utvalg

Intervjukandidatene skulle settes sammen så godt som mulig med god demografisk spredning. Målet var å oppnå mangfold i forhold til kjønn, alder, utdanningsnivå og yrke. Alle som deltok, skulle være i full jobb.

Vi rekrutterte via sosiale medier, samt via venner og familie. Det var mange som var interessert i å delta, men det var en utfordring å få mangfoldet. Vi opplevde at personer i omsorgsykker og opplæring, samt personer som selv hadde opplevd mobbing på arbeidsplassen, var de som raskest meldte seg for å delta. Vi hadde god spredning i alder, utdanning og yrkeserfaring.

Vi hadde 5 fokusgruppeintervju med totalt 30 respondenter. 53% kvinner og 47% menn. 3% hadde annen etnisitet enn norsk. Snittalderen var 43 år og snitt yrkesaktive år var 22. Respondentene hadde arbeidet på nåværende arbeidsplass i snitt i 10 år. 40% av respondentene var ledere med personalansvar. 24% jobbet i offentlig sektor, mens 76% jobbet i privat sektor. Utdanningsnivået varierte fra

videregående til ph.d., der snittet lå på 3-4 års utdanning. 40% av deltagerne har opplevd mobbing på arbeidsplassen.

3.1.2 Gjennomføring

Vå gruppe deltok på 2 av 5 fokusgrupper. Vi gjennomførte intervju på ettermiddagstid med 1 gruppe pr kveld. Intervjuet varte ca. 2 timer. Det første intervjuet ble gjennomført mandag 21.nov. Det var 5 deltagere. Mads Glambek gjennomførte intervju med Kari Einarsen som med-intervjuer. Kandidat 1 var observatør. Det var ulik grad av engasjement innad i gruppen. Enkelte tok raskt styring og var veldig delaktig, mens andre sa svært lite og måtte bli direkte spurt av intervjuer for å komme med innspill. Praten gikk lett og mange hadde mye å komme med slik at intervjuet trakk ut i tid.

Andre intervju ble gjennomført tirsdag 22.november. Denne dagen var Kari Einarsen intervjuer og kandidat 2 observatør. Det var 6 deltagere. Alle var godt involvert i samtalene og praten gikk lett.

Vi ser at når man kommer inn på et spor, styres fort samtalen i den retningen og det er dermed ulike synsvinkler som kommer frem i de ulike intervjuene. Samlet sett har vi fått en god bredde. Et eksempel på dette kan være at den ene dagen var preget av at noen hadde en lang karriere som tillitsvalgt og verneombud og hadde hatt konflikter i forhold til ledere. Det ble stort fokus på lederansvar i mobbesaker. Ved å la ulike personer gjennomføre intervjuene, kunne vi også se om det ble variasjon i svarene ut fra hvem som stilte spørsmålene. Her kan vi ikke se at dette har hatt mye å si for innholdet i samtalene.

3.1.3 Etterarbeid – transkribering og koding

Etter at intervju var gjennomført, ble de transkribert av de ulike gruppelemmene og delt mellom gruppene.

Vi brukte Nvivo til koding av intervju og har samlet tilbakemelding som kom frem i intervju i 10 kategorier. Disse kategoriene var forhåndsdefinert fra forskergruppen.

De ti kategoriene var:

1. Definisjon mobbing
2. Kjennetegn mobbearbeidsplasser.
3. Årsaker til mobbing
4. Forekomst av mobbing
5. Kjennetegn mobberen

6. Kjennetegn mobbeoffer
7. Konsekvens mobbeoffer
8. Andre konsekvenser av mobbing
9. Forebygging
10. Håndtering

Vi har i videre arbeid valgt å se videre på pkt. 6 Kjennetegn mobbeoffer og pkt. 7. Konsekvens mobbeoffer.

3.2 Del 2: Spørreskjema

Resultatet fra intervjuene gav oss en pekepinn på mange stereotypier knyttet til mobbing i arbeidslivet. Flest myter og stereotypier kom frem rundt mobberen og mobbeofferet, noe som ga oss et godt grunnlag for å jobbe videre med problemstillingen i oppgaven.

For å teste mytene på en større populasjon og få svar på om de ulike påstandene er trodd på eller ikke ute blant norske arbeidere, valgte vi å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse i etterkant av intervjuene.

Forskergruppen/veilederne våre har deretter formulert mytene som påstander og laget spørreskjema der hver påstand skal vurderes på en 4-punkt skala fra der 1 = definitivt galt, 2= sannsynligvis galt, 3=sannsynligvis riktig og 4=definitivt riktig. Vet ikke var et svaralternativ 5. Det ble presentert 36 ulike funn som respondentene skulle ta stilling til om var rett eller galt, ligger som vedlegg 2.

3.2.1 Innsamling av data

Totalt samlet vi inn svar fra 774 respondenter. Dette var tilfeldig utvalgte personer, rekrutterte i våre nettverk. Rekrutteringen ble gjennomført via arbeidsplass, familie, venner og sosiale medier. Undersøkelsen lå ute i 10 dager og man stoppet den da antall respondenter hadde nådd et akseptabelt nivå. Vi etterstrebet en fordeling der 1/3 er ledere, 1/3 er HR- arbeidere og 1/3 andre arbeidstakere i vår rekruttering, men ser at det har vært problematisk å få så høy andel HR medarbeidere. Dette kan skyldes manglende nettverk i denne kategorien.

Av de 774 respondentene, var 61% kvinner og 38,3% menn. De siste 0,7% definerte seg verken som kvinne eller mann. Snittalderen var 45 år, median 47 med et standardavvik på 13. Yngste deltaker var 18 år, eldste 84.

Av de som svarte, hadde 64% bachelor eller høyere utdanning og 95,3% var i fulltids- eller deltidsstilling. 60% av respondentene hadde 21 år eller lengre i arbeidslivet og 70% jobbet i privat sektor.

10,6% av de spurte hadde verv som verneombud og/eller tillitsvalg. Videre var 33,8% ledere, av disse igjen 79% med personalansvar, med et snitt på 22,8 ansatte. 52,9% av lederne var øverste leder eller del av toppledergruppen i selskapet de var ansatt i.

Lederne hadde i snitt jobbet 16 år, derav 8 år i nåværende stilling. 74,6% av lederne hadde formell utdannelse innen ledelse, gradert i alt fra kurs til mastergrad.

10,7% av de spurte jobbet innen HR og personal. Her hadde 55,4% en formell utdannelse innen HR. Respondentene hadde i snitt 9 års erfaring innen HR, derav 8 år i nåværende stilling.

Ikke alle spørsmål i undersøkelsen ble besvart av alle da det var mulig å gå videre i skjema uten å besvare alle spørsmål. Av de som har valgt å ta stilling til de ulike påstandene, var det maksimalt 623. Vi har da tatt vekk alle som svarte «vet ikke». Den påstanden som hadde færrest svar, hadde bare 392 av de spurte tatt stilling til. Vår antagelse for dette er at påstanden inneholdt spørsmål om Big 5 og personlighetstest, noe mange av de spurte trolig ikke har et forhold til og man unnlater derfor å svare på et uklart spørsmål. Det kan også ha oppstått noe tretthet underveis i undersøkelsen slik at ikke alle svarte på alle spørsmål.

Vi har etter gjennomføring, sett på de påstandene i undersøkelsen som er rettet rundt mobbeofferet, derunder personlighetstrekk og konsekvenser.

Vi ønsket også å se på om funn rundt påstander gjelder hele populasjonen eller om det var forskjeller. Vi gjennomførte derfor en tosidig test for å teste ulikheter. Vi tok da utgangspunkt i at alle de ulike grupperingene svarte likt, dvs. at det for eksempel var like stor andel menn som tror på en påstand som det er kvinner som tror på påstanden. Resultatene tolket vi ved bruk av SPSS og chi-kvadrat tester. Vi har lagt til grunn en p-verdi mindre enn 5% som signifikant.

Av de 36 påstandene i spørreskjema, var 10 stykker rettet mot egenskaper eller personlighetstrekk ved mobbeoffer og hvilke konsekvenser mobbing har for den som blir utsatt for dette.

- En del er fødte mobbeofre
- Hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre.
- Ord eller handlinger som ikke er av en fysisk karakter kan ikke i seg selv føre til sykdom eller skade.
- Det går an å se hvem som blir eller kommer til å bli mobbet i arbeidslivet ut fra resultatene på personlighetstester (for eksempel "BIG-5"-testen).
- Ofre for mobbing i arbeidslivet har ofte lavere intelligens enn andre.
- Forklaringen på hvorfor noen blir offer for mobbing i arbeidslivet ligger fullt og helt i deres personlighet
- Ofre for mobbing i arbeidslivet har ofte lavere intelligens enn andre.
- Mange som utsettes for mobbing i arbeidslivet blir herdet av opplevelsen og utvikler en toleranse for mobbing.
- Dyktige menneskekjennere kan identifisere et fremtidig mobbeoffer på magefølelsen, for eksempel i ansettelsesintervjuet.
- Et typisk mobbeoffer i arbeidslivet er usedvanlig introvert som person.

4. Funn og resultater fra undersøkelser

4.1 Funn kvalitativ undersøkelse

I den kvalitative undersøkelsen ønsker vi finne svar på hvilke myter om mobbing som finnes og om man vet hva som er myter og hva som er sannheter rundt mobbing i arbeidslivet. Vi ønsker i vår oppgave deretter å se nærmere på hvilke myter/stereotypier som kommer frem om hvem mobbeofferet er og hvilke konsekvenser mobbing får for mobbeofferet.

Vi velger derfor å utdype funn som gjelder mobbeofferet, men tar også kort med det som går på definisjon da vi ser på det som grunnlag for hele oppgaven.

4.1.1 Definisjon mobbing

Vi stilte våre fokusgrupper spørsmål om hvilke myter de tror finnes om hva som er definisjon på mobbing. De tror i stor grad det handler om individuelle grenser, men at det er situasjoner som oppleves som belastende for den som blir utsatt for det, og at disse er gjentakende. Flere tror at hvor grensen går for når det er mobbing er avhengig av kultur. De sier videre at det ikke nødvendigvis er sammenheng mellom intensjonen med det som ble sagt eller gjort, men at det ble opplevd som mobbing. Videre sier de at mobbing kan være både psykisk og fysisk. Av konkrete eksempel nevner de forskjellsbehandling, uønsket oppmerksomhet, sjalusi, uønsket seksuell oppmerksomhet, flokkaktivitet, utfrysning, fornærmelse, trakassering, gjentakende sjikane, fysisk mobbing og plaging av enkeltindivid. Mobbing kan også være indirekte som himling med øyner, eller snakke "bak ryggen til folk". Makt ubalanse, hersketeknikk, ignorering og maktmisbruk blir nevnt som andre former for mobbing. Det fremkom ikke noen myter når vi snakket om definisjon og kjennskap til hva mobbing faktisk handler om og hvordan det defineres er dermed godt kjent blant fokusgruppene.

4.1.2 Bransje

Vi ønsket også finne svar på om det finnes myter som tilsier at det er en sammenheng mellom bransje og å bli utsatt for å bli mobbeoffer.

Generelt kommer det frem at det er en større sannsynlighet for å bli mobbeoffer om en er i rene kvinne eller mannsdominerte yrker, noe som er en myte. Her nevnes det bransjer som bygg/anlegg, helsearbeidere og offshore. Det er også en myte at det er mer mobbing i bransjer som har sterkt konkurranse-preg, som

selgeryrket. Lavstatusyrker blir også trukket frem blant yrker som har større grad av mobbing, eksempler som renholds bransjen og klesbransjen. Dette tyder på at det forekommer mobbing i de aller fleste yrker/bransjer.

4.1.3 Kjennetegn mobbeoffer

I alle intervjuene tror våre kandidater at det er en sterk sammenheng mellom personlighet og det å bli mobbet. Det å være annerledes kommer frem som den sterkeste indikatoren på et mobbeoffer. De tror også at det er større sjanse for å bli mobbet dersom man er introvert eller er “svak” som person.. Videre tror de at historikk spiller en vesentlig rolle. Har man tidligere blitt mobbet, er det større sannsynlighet for at historien gjentar seg. Så snart vi har luket ut disse mest vanlige mytene om hvem et mobbeoffer er, ser vi at “andre personlighetstrekk” er et vidt begrep. Her finner vi personlighetstrekk som ekstrovert, nerd, flink pike, selvgod, mindre smart, hudfarge, legning, utseende, klesstil og kjønn. Våre fokusgrupper tror altså det er en større grad av tilfeldighet som avgjør om en person blir et mobbeoffer. På dette temaet var det nok vanskeligere for deltakerne å skille mellom hva som er myter og hva som er sannheter.

4.1.4 Konsekvens mobbeoffer

På spørsmål om hvilke konsekvenser mobbing vil ha for offeret, er fokusgruppene enig om at det i første omgang vil føre til sykmelding og psykiske utfordringer som at den blir innesluttet, isolerer seg, blir depressiv, aggressiv eller utvikler diagnoser for angst eller PTSD. Flere påpeker også at mobbing er livsfarlig og kan i ytterste konsekvens føre til selvmord. Herunder kommer også uførhet, rusmisbruk og alkoholisme. Også symptomer som søvnløshet, dårlig selvtillit og utenforskap eller betydning for den man er på fritiden, blir nevnt. De tror at mobbing fører til dårligere prestasjon i arbeidet en utfører, at en får nedsatt trivsel, at det påvirker videre karriere i organisasjonen og at noen velger slutte i jobben. Av positive konsekvenser så er det noen som tror at den som blir mobbet også blir med robust. Det er også noen som tror at den som blir mobbet selv ender opp som mobber. Ut over det at man blir herdet av å bli mobbet, fremkom det få myter på dette området. De belyste derimot mye av faktiske og forskningsbaserte sannheter om konsekvensene av mobbing.

4.2. Oppsummert fra intervju

Når vi sammenligner svar vi får i fokusintervjuene med teori på området som er basert på tidligere forskningsartikler, ser vi at disse i stor grad er sammenfallende. Mobbing defineres som negativ adferd som skjer over tid der det er ubalanse i styrkeforhold. Forekomst og kjennetegn av mobber og mobbeoffer er også sammenfallende. Med andre ord kan vi altså si at det finnes bred kunnskap om fenomenet blant norske arbeidstakere og at mytene de tror på stemmer med det forskere har funnet.

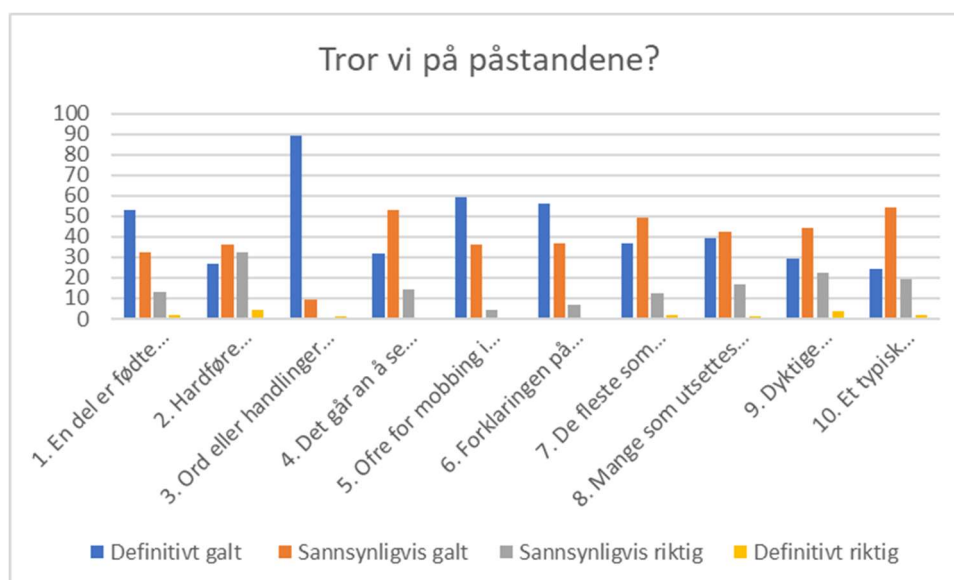
4.3 Funn kvantitativ undersøkelse

Vi har i diskusjon av funn valgt å ta bort resultatet «vet ikke» på de ulike påstandene. Dette fordi vi ønsker å ha med resultat basert på dem som faktisk tok stilling til påstandene. Vi har videre lagt til grunn «valid percent» og tatt bort «missing» i vår prosentvise fremstilling.

Vi har sett overordnet på om respondentene tror på noen av påstandene/mytene som ble presentert. Her er det ingen påstander som får overvekt av at de er helt eller sannsynligvis riktig.

Vi har sett på om det er noen grupperinger som skiller seg ut og har da tatt for oss ledere, HR arbeidere, personer med tillitsverv og sist forskjeller på mann og kvinner. Dette fordi vi ønsket å se på om det er sammenfallende holdninger til de ulike påstandene i hele populasjonen. I oppsummeringen av funn, vil vi avgrense oss til å ta med statistisk materiale der det er tendenser til ulikheter hos de ulike grupperingene. Totale statistiske funn ligger som vedlegg. I materialet der vi ser på de ulike grupperingene, har vi avgrenset svar til galt eller riktig og ikke gradert disse. Dette for å enkelt se om de ulike grupperingene tror på påstandene eller ikke.

		- En del er fødte mobbeoffer (vetikke)	Hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre.(vetikke)	Ord eller handlinger som ikke er av en fysisk karakter kan ikke i seg selv føre til sykdom eller skade.(vetikke)	Det går an å se hvem som blir eller mobbet i arbeidslivet på personlighetst ester (vetikke)	Forklaringen på hvorfor noen blir offer for mobbing i arbeidslivet ligger fullt og helt i deres personlighet (vetikke)	- Ofte for mobbing i arbeidslivet har ofte lavere intelligens enn andre.(vetikke)	- Mange som utsettes for mobbing i arbeidslivet blir hardet av opplevelsen og utvikler en toleranse for mobbing (vetikke)	- De fleste som utsettes for mobbing i arbeidslivet har lav terskel for å føle seg krenket (vetikke)	- Dyktige menneskejen nene kan identifisere et fremtidig mobbeoffer på magafølelsen, ansattelsesint enrjue(vetikke)	- Et typisk mobbeoffer i arbeidslivet er usevsnlig introvert som person. (vetikke)
N	Valid	576	592	623	392	615	619	607	604	550	539
	Missing	198	182	151	382	159	155	167	170	224	235
	Mean	1,6354	2,1402	1,1348	1,8316	1,5089	1,4604	1,7990	1,7897	2,0000	1,9870
	Median	1,0000	2,0000	1,0000	2,0000	1,0000	1,0000	2,0000	2,0000	2,0000	2,0000
	Std. Deviation	,77284	,86418	,43680	,67640	,63001	,60443	,75723	,71735	,81202	,71743



Oppsummert ser vi at det er få som tror påstandene er riktige. Det er noe ulik grad av støtte og manglende støtte til påstandene. Påstanden *Ord eller handlinger som ikke er av en fysisk karakter kan ikke i seg selv føre til sykdom eller skade* har lavest støtte blant de spurte. Vi ser også at det finnes myter der ute som inntil 30% av populasjonen sier sannsynligvis er riktig, dette gjelder *Hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre*. Det at så mange som 50% sier at påstandene «*Det går an å se hvem som blir eller kommer til å bli mobbet i arbeidslivet ut fra resultatene på personlighetstester*», «*de fleste som utsettes for mobbing i arbeidslivet har lav terskel for å føle seg krenket*» og «*et typisk mobbeoffer i arbeidslivet er usedvanlig introvert som person*» sannsynligvis er gale, viser også at det finnes en usikkerhet der ute. De velger altså sannsynligvis fremfor definitivt. Dette er vert å merke seg. I hvilken grad vi tror på disse påstandene vil nemlig påvirke hvordan vi jobber med forebygging og hvordan vi håndterer mobbesaker som kommer opp. Basert på våre funn mener vi det bør forskes videre på dette tema. Det vil videre være interessant å se vår besvarelse i sammenheng med den andre forskningsgruppen som studerer mobberen og myter rundt dette.

Vi vil videre ta for oss hver påstand og utdype funn for hver enkelt.

Påstand 1. En del er fødte mobbeofre

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	305	39,4	53,0	53,0
	Sannsynligvis galt	186	24,0	32,3	85,2
	Sannsynligvis riktig	75	9,7	13,0	98,3
	Definitivt riktig	10	1,3	1,7	100,0
	Total	576	74,4	100,0	
Missing	System	198	25,6		
Total		774	100,0		

53% mener denne påstanden er definitivt gal, 32,2% mener den er sannsynligvis gal. Videre mener 13% den sannsynligvis er riktig, mens bare 1,7% sier den er definitivt riktig.

Crosstab

Count		- En del er fødte mobbeofre (dummie)		
		Galt	Riktig	Total
Hva er ditt kjønn?	Kvinne	307	39	346
	Mann	176	46	222
	Annet / ønsker ikke å svare	3	0	3
Total		486	85	571

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,057 ^a	2	,007
Likelihood Ratio	10,236	2	,006
Linear-by-Linear Association	8,015	1	,005
N of Valid Cases	571		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,45.

Her ser vi at flere menn enn kvinner relativt sett tror på denne påstanden og vi finner en signifikant forskjell mellom kjønn. 21% av menn tror påstanden er sannsynligvis eller definitivt rett, mens bare 11,3% av kvinner svarer det samme og vi får en p-verdi på ,007

Påstand 2. Hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	160	20,7	27,0	27,0
	Sannsynligvis galt	214	27,6	36,1	63,2
	Sannsynligvis riktig	193	24,9	32,6	95,8
	Definitivt riktig	25	3,2	4,2	100,0
	Total	592	76,5	100,0	
Missing	System	182	23,5		
Total		774	100,0		

Denne påstanden er det 27% av de spurte som mener er definitivt galt. Videre svarer 36,1% av den sannsynligvis er gal. Det som var litt overraskende var at hele 32,6% svarer at den sannsynligvis er riktig, altså flere tror den kan være riktig enn de som er sikker på at den er gal. Men bare 4,2% mener den er definitivt riktig.

Crosstab

Count		- Hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre(dummie)		
		Galt	Riktig	Total
Hva er ditt kjønn?	Kvinne	238	118	356
	Mann	129	100	229
	Annet / ønsker ikke å svare	2	0	2
Total		369	218	587

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,794 ^a	2	,020
Likelihood Ratio	8,424	2	,015
Linear-by-Linear Association	5,368	1	,021
N of Valid Cases	587		

a. 2 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,74.

Også her ser vi at flere menn enn kvinner relativt sett tror på denne påstanden og vi finner en signifikant forskjell mellom kjønn. 43,7% av menn tror påstanden er sannsynligvis eller definitivt rett, mens 33,1% av kvinner svarer det samme og vi får en p-verdi på ,020

Påstand 3. Ord eller handlinger som ikke er av en fysisk karakter kan ikke i seg selv føre til sykdom eller skade.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	555	71,7	89,1	89,1
	Sannsynligvis galt	59	7,6	9,5	98,6
	Sannsynligvis riktig	2	,3	,3	98,9
	Definitivt riktig	7	,9	1,1	100,0
	Total	623	80,5	100,0	
Missing	System	151	19,5		
Total		774	100,0		

89,1% mener denne påstanden er definitivt gal, 9,5% sannsynligvis gal. Kun 0,3% og 1,1% mener den er sannsynligvis riktig og definitivt riktig. Dette er dermed den påstanden flesteparten av de spurte mener at er gal.

Crosstab				
Count		- Ord eller handlinger som ikke er av en fysisk karakter kan ikke i seg selv føre til sykdom eller skade(dummie)		
		Galt	Riktig	Total
Har du for tiden stilling som leder i din organisasjon?	Jeg er leder	203	6	209
	Jeg er ikke leder	400	3	403
Total		603	9	612

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,295 ^a	1	,038		
Continuity Correction ^b	2,953	1	,086		
Likelihood Ratio	4,006	1	,045		
Fisher's Exact Test				,069	,046
Linear-by-Linear Association	4,288	1	,038		
N of Valid Cases	612				

Her ser vi at det relativt sett er flere ledere enn ikke ledere som tror på denne påstanden blant de spurte og vi finner en signifikant forskjell. Ettersom det kun er 3 og 6 respondenter blant henholdsvis ikke-ledere og ledere som har svart at påstanden er sannsynligvis riktig eller definitivt riktig, anslår vi utvalget til å være for lite til at vi kan gi noe svar på om det er forskjeller blant ledere eller ikke-ledere.

Påstand 4. Det går an å se hvem som blir eller kommer til å bli mobbet i arbeidslivet ut fra resultatene på personlighetstester (for eksempel "BIG-5"-testen).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	126	16,3	32,1	32,1
	Sannsynligvis galt	208	26,9	53,1	85,2
	Sannsynligvis riktig	56	7,2	14,3	99,5
	Definitivt riktig	2	,3	,5	100,0
	Total	392	50,6	100,0	
Missing	System	382	49,4		
Total		774	100,0		

32,1% mener påstanden er definitivt gal, 53,1% sier det en sannsynligvis gal. 14,3% Svarer sannsynligvis rett og bare 0.5% mener den er definitivt rett.

Crosstab				
Count		Det går an å se hvem som blir eller kommer til å bli mobbet i arbeidslivet ut fra personlighetstester (dummie)		
		Galt	Riktig	Total
Har du for tiden stilling som leder i din organisasjon?	Jeg er leder	127	12	139
	Jeg er ikke leder	198	43	241
Total		325	55	380

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,040 ^a	1	,014		
Continuity Correction ^b	5,319	1	,021		
Likelihood Ratio	6,459	1	,011		
Fisher's Exact Test				,015	,009
Linear-by-Linear Association	6,024	1	,014		
N of Valid Cases	380				

Her er det noe høyere tiltro til påstanden blant ikke-ledere. 8,6% av lederne tror påstanden er sannsynligvis eller definitivt rett, mens 17,8% av ikke-lederen svarer det samme og vi får en p-verdi på ,014

Påstand 5. Ofre for mobbing i arbeidslivet har ofte lavere intelligens enn andre.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	367	47,4	59,3	59,3
	Sannsynligvis galt	222	28,7	35,9	95,2
	Sannsynligvis riktig	27	3,5	4,4	99,5
	Definitivt riktig	3	,4	,5	100,0
	Total	619	80,0	100,0	
Missing	System	155	20,0		
Total		774	100,0		

59,3% og 35,9% mener påstanden er henholdsvis definitivt og sannsynligvis gal, mens bare 4,4% og 0,5% svarer at den er sannsynligvis og definitivt rett. Dette er altså en påstand der et veldig stort flertall mener den er gal.

Her er det ingen signifikante forskjeller mellom de ulike grupperingen.

Påstand 6. Forklaringen på hvorfor noen blir offer for mobbing i arbeidslivet ligger fullt og helt i deres personlighet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	346	44,7	56,3	56,3
	Sannsynligvis galt	226	29,2	36,7	93,0
	Sannsynligvis riktig	42	5,4	6,8	99,8
	Definitivt riktig	1	,1	,2	100,0
	Total	615	79,5	100,0	
Missing	System	159	20,5		
Total		774	100,0		

Her svarte 56,3% at påstanden var definitivt gal, 36,7% at den var sannsynligvis gal. 6,8% mente påstanden var sannsynligvis rett og bare 0,2% svarte definitivt rett.

Her er det ingen signifikante forskjeller mellom de ulike grupperingen.

Påstand 7. De fleste som utsettes for mobbing i arbeidslivet har lav terskel for å føle seg krenket.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	222	28,7	36,8	36,8
	Sannsynligvis galt	297	38,4	49,2	85,9
	Sannsynligvis riktig	75	9,7	12,4	98,3
	Definitivt riktig	10	1,3	1,7	100,0
	Total	604	78,0	100,0	
Missing	System	170	22,0		
Total		774	100,0		

På spørsmålet om å føle seg krenket, svarte 36,8% at påstanden var definitivt gal, 49,2% sannsynligvis gal, 12,4% sannsynligvis rett og 1,7% definitivt rett. Her er det ingen signifikante forskjeller mellom de ulike grupperingen.

Påstand 8. Mange som utsettes for mobbing i arbeidslivet blir herdet av opplevelsen og utvikler en toleranse for mobbing.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	240	31,0	39,5	39,5
	Sannsynligvis galt	256	33,1	42,2	81,7
	Sannsynligvis riktig	104	13,4	17,1	98,8
	Definitivt riktig	7	,9	1,2	100,0
	Total	607	78,4	100,0	
Missing	System	167	21,6		
Total		774	100,0		

39,5% av de spurte mener denne påstanden er definitivt gal, 42,2% sannsynligvis gal, 17,1% sannsynligvis rett og 1,2% definitivt rett.

Crosstab				
Count		- Mange som utsettes for mobbing i arbeidslivet blir herdet av opplevelsen og utvikler en toleranse for mobbing.(dummie)		
		Galt	Riktig	Total
Har du noen av følgende verv i din nåværende stilling?(dummie)	Ja	43	19	62
	Nei	436	86	522
Total		479	105	584

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	7,546 ^a	1	,006		
Continuity Correction ^b	6,615	1	,010		
Likelihood Ratio	6,658	1	,010		
Fisher's Exact Test				,009	,007
Linear-by-Linear Association	7,533	1	,006		
N of Valid Cases	584				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 11,15.

b. Computed only for a 2x2 table

Her er det høyere tiltro til påstanden blant personer med tillitsverv og verneombud og vi finner en signifikant sammenheng der 30% av de med vern mener man blir herdet, mens 16,5% av de som ikke har verv, tror det samme.

Påstand 9. Dyktige menneskekjennere kan identifisere et fremtidig mobbeoffer på magefølelsen, for eksempel i ansettelsesintervjuet.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	162	20,9	29,5	29,5
	Sannsynligvis galt	245	31,7	44,5	74,0
	Sannsynligvis riktig	124	16,0	22,5	96,5
	Definitivt riktig	19	2,5	3,5	100,0
Total		550	71,1	100,0	
Missing	System	224	28,9		
Total		774	100,0		

På denne påstanden svarer 29,5% at den er definitivt gal, 44,5% sier sannsynligvis gal, 22,5% sannsynligvis rett og 3,5% definitivt rett. Dette er den påstanden flest tror på, helt eller delvis.

Crosstab				
Count		- Dyktige menneskekjennere kan identifisere et fremtidig mobbeoffer på magesfølelsen, i ansettelsesintervjue (dummie)		
		Galt	Riktig	Total
Har du noen av følgende verv i din nåværende stilling?(dummie)	Ja	35	23	58
	Nei	357	116	473
Total		392	139	531

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	6,121 ^a	1	,013		
Continuity Correction ^b	5,363	1	,021		
Likelihood Ratio	5,672	1	,017		
Fisher's Exact Test				,017	,012
Linear-by-Linear Association	6,109	1	,013		
N of Valid Cases	531				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15,18.

b. Computed only for a 2x2 table

Her tror de med verv mer på påstanden. 66% av de med vern tror helt eller delvis på påstanden, mens 24,5% av de som ikke har verv, tror det samme. Vi finner dermed her en signifikant sammenheng.

Påstand 10. Et typisk mobbeoffer i arbeidslivet er usedvanlig introvert som person.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Definitivt galt	132	17,1	24,5	24,5
	Sannsynligvis galt	292	37,7	54,2	78,7
	Sannsynligvis riktig	105	13,6	19,5	98,1
	Definitivt riktig	10	1,3	1,9	100,0
	Total	539	69,6	100,0	
Missing	System	235	30,4		
Total		774	100,0		

På den siste påstanden svarer 24,5% at påstanden er definitivt gal, 54,2% svarer sannsynligvis gal, 19,5% sannsynligvis rett og 1,9% definitivt rett.

Her er det ingen signifikante forskjeller mellom de ulike grupperingen.

5. Diskusjon

Det finnes mye forskning på hvem som er mobbeoffer i arbeidslivet og om det er spesielle personlighetstrekk som er gjenganger i mobbesaker. Det er også forsket mye på hvilke konsekvenser mobbing har for enkeltindividet, arbeidsplassen og samfunnet. Men det finnes lite forskning på hvilke myter som lever angående mobbeoffer og konsekvenser.

Vår vurdering før gjennomføring av intervju og spørreskjema gikk på at dersom medarbeidere, ledere og HR ansatte tror på mytene som eksisterer og håndterer mobbing ut fra disse, vil det ha konsekvenser for hvordan mobberen, mobbeofferet og hele arbeidsplassen blir ivaretatt og hvordan man forebygger og håndterer mobbing. Vi har derfor via spørreundersøkelsen fokusert på om det er forskjeller i hvordan disse tre gruppene av respondenter har tatt stilling til mytene som ble presentert.

Sammenligner vi svar vi får i fokusintervjuene med teori på området som er basert på tidligere forskningsartikler, ser vi at disse i stor grad er sammenfallende.

Mobbing defineres som negativ adferd som skjer over tid der det er ubalanse i styrkeforhold. Forekomst og kjennetegn av mobbeoffer er også sammenfallende. Med andre ord kan vi altså si at det finnes bred kunnskap om fenomenet blant norske arbeidstakere og at det ikke finnes så mange myter der ute.

Det som ble tydelig for oss etter hvert som vi jobbet med den kvalitative undersøkelsen og hadde gjennomført intervju, var at folk ikke skiller mellom myter og fakta. Man «drar på» når man skal si hva som tror er en myte. Et eksempel på dette kan være at man tror at flere tar selvmord pga. mobbing – noe som er en myte, og man tror også at man blir syk av mobbing – noe som er fakta. Når det gjaldt personlighet hos mobbeofferet når det gjelder å være introvert vs. ekstrovert f.eks. var det også mange meninger, men deltagerne visste ikke om dette var myter eller sannheter.

I den kvantitative undersøkelsen har vi gjort myter og stereotypier som kom frem i den kvalitative undersøkelsen om til påstander. Her ser vi at et stort flertall svarer at disse er feil eller sannsynligvis feil, og kun et fåtall av påstandene er oppfattet som sannsynligvis riktig.

Dette viser at når folk blir presentert for påstander som er definert tydelig som myter, er det lettere å ta stilling til det som en myte enn når man skal diskutere seg frem til holdninger, stereotypier og myter rundt mobbing slik de gjorde i fokusgruppene.

Påstanden om at hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre har delvis støtte hos de spurte. Nærmere 37% mener den er sannsynligvis rett eller definitivt rett. Her kan påstanden ha støtte i empiri og forskning dersom eksponeringen er lav, men som vi tidligere har vist til i teori så blir dette en myte dersom eksponeringen høy.

Vi ønsket å se på om det var forskjeller mellom kjønn i forhold til støtte til de ulike påstandene. Som skrevet i metodedel, tok vi utgangspunkt i at andel menn som tror på påstander er lik andel kvinner som tror på dem. Resultatene viste imidlertid at flere menn enn kvinner tror på påstanden om at *noen er fødte mobbeofre* og at *hardføre arbeidstakere tar mindre skade av mobbing enn andre*. For å skaffe mer kunnskap om dette bør det forskes videre på disse funnene. Hvorfor svarer menn/kvinner ulikt på disse spørsmålene? Hvilke faktorer spiller inn? Er dette myter som finnes i typiske mannsdominerte miljø? Eller hva er det som påvirker svarene? Og hvilke konsekvenser får det at svarene er ulike mellom kjønn?

Videre ser vi lite signifikante forskjeller i svarene som kommer frem mellom HR, ledere, medarbeidere med og uten verv, men vi vil påpeke de funnene der vi finner sammenheng. På spørsmålet om man kan luke ut fremtidige mobbeoffer ved personlighetstester at ledere har noe høyere tiltro til påstanden. Dette kan skyldes at ledere har høyere kjennskap til personlighetstester enn de andre spurte og at de gjennom egne erfaringer har sett at f.eks. personer som skårer høyt på nevrotisisme er mer utsatt for mobbing. Dette er som sagt en antagelse fra vår side og ikke noe vi har funnet støtte for blant teori eller empirisk forskning.

Blant dem med verv, er det høyere støtte for påstanden om at man blir herdet av å bli utsatt for mobbing, samt at man kan identifisere fremtidige mobbeofre på magefølelsen, f.eks. i et jobbintervju. Dersom det er støtte for disse påstandene hos dem med verv, vil det kunne påvirke hvordan de driver holdningsskapende arbeid rundt i virksomheter og hvordan de bidrar inn i intervjurunder, der de ofte er inkludert. Igjen ser vi behov for å gjennomføre ytterligere forskning på dette tema for å skaffe oss nødvendig detaljkunnskap.

Ettersom vi delte svar fra grupperingene inn i rett og galt og ikke hadde graderingen, kan vi ha fått et noe mer bastant bilde på deres holdninger til

påstanden. Dersom det fremkom myter som ble støttet på tvers av utvalget vårt, hadde det vært mer alvorlig enn at det er delvis støtte i enkelte undergrupper, der f.eks menn lever i troen på noe som ikke er rett.

Kompetansen på mobbeofferet er økt i befolkningen og derfor er det trolig flere som ikke tror på myter rundt mobbeoffer enn vi kanskje hadde trodd før vi startet undersøkelse. Vi tror likevel det er viktig å jobbe med holdningsskapende arbeid. Dersom menn viser seg å ha høyere toleranse for mobbing fordi noen er født mobbeoffer, vil dette være svært problematisk i arbeidslivet. Vår forskning kom heldigvis ikke frem til at dette var tilfelle, men at menn tenderer til å tro på denne myten, er noe man må ta med seg videre og som man være grunnlag til videre forskning på området.

Der det ikke er signifikante forskjeller på de ulike påstander på undergrupper, betyr det ikke nødvendigvis at hypotesen (f.eks. andel menn som tror på en påstand er lik andel kvinner som tror på samme påstand) er rett, men vi har ikke bevis for å si at den er feil.

Det er naturlig å stille spørsmål til måten vi har gjennomført studien på. Er formulering i påstandene objektive nok utformet til å gi oss troverdig svar i forskningsøyemed? Ville en bredere sammensatt fokusgruppe kommet frem med andre myter?

Vi ser at forskning på området har utviklet seg noe de senere år på grunn av økende kunnskap på området. For eksempel kan det som kom frem som myter i 2014, nå være mer etablerte sannheter. Dette gjelder f.eks. at mobbing fører til en rekke helseplager og selvmord. Denne myten er senere moderert, ved at forskning viser en klar tendens til økende selvmordstanker etter eksponering for mobbing (M. B. Nielsen et al., 2015). Hvor mange av de som har selvmordstanker som faktisk gjennomfører en handling, har man derimot ikke svar på og er noe som er vanskelig å bevise ved forskning slik at det kan fremdeles være en myte at mobbing fører til selvmord.

En myte som fortsatt lever er myten om at det finnes en offerpersonlighet, at det er noe ved personen i seg selv som gjør at man blir et mobbeoffer. (*Myter og fakta om mobbing*, u.å.) og (*Mobbing i arbeidslivet*, u.å.)

Basert på de funnene vi har i spørreskjema kan vi si at hvor, når og hvem som blir utsatt for mobbing er tilfeldig hva angår selve mobbeofferet. Dette er en viktig kunnskap som vil hjelpe oss i hvordan forebygge og håndtere mobbing på arbeidsplassen i fremtiden. En myte som ble nevnt av flere i fokusintervjuene var “det er færre forekomster av mobbing på eget arbeidssted”. Det at mange arbeidstakere, ledere og HR-ansatte går rundt med denne oppfatningen vil påvirke hvordan de arbeider med mobbing på egen arbeidsplass.

Forskning viser både akutte reaksjoner, somatiske plager og psykiske reaksjoner som konsekvens av mobbing. Flere studier viser at ettervirkninger kan være like alvorlig som for mennesker som har opplevd krig, ulykker og naturkatastrofer. I fokusgruppeintervjuene stiller vi spørsmål om hvilke konsekvenser mobbing har for offeret. I forkant har vi da definert mobbing som både fysisk og psykisk negativ handling over tid. Vi ser en tydelig sammenheng mellom forskning og svarene som blir gitt. Basert på dette kan vi si at konsekvens av mobbing er sammensatt og alvorlig. I den kvantitative undersøkelsen sier vår påstand at “ord eller handlinger som ikke er av en fysisk karakter ikke kan føre til sykdom eller skade”. Her svarer 89,6% av våre respondenter at påstanden er definitivt gal eller sannsynligvis gal. Videre tester vi en påstand som sier at de som utsettes for mobbing i arbeidslivet blir herdet og utvikler toleranse for mobbing. Vår undersøkelse viser at dette ikke medfører riktighet og at 81,7% svarer at påstanden er gal eller sannsynligvis gal. Kunnskapen om konsekvens av mobbing er stor, og bygger i liten grad på feilaktige myter.

6. Etiske hensyn

Vi innhentet samtykke fra alle deltakere i fokusgrupper og de som deltok i survey. Deltagerne i fokusgrupper fikk lese gjennom samtykkeskjema og signerte dette før vi startet intervjuet. Skjema omhandlet personvern og hvordan dette ble ivarettatt og hvordan resultat ble anonymisert etter gjennomføring av intervju. Deltakerne i survey, krysset av for at de hadde lest og forstått, samt samtykket til innhenting og bearbeidelse av data før de startet undersøkelsen. Ettersom mobbing er et tema som kan oppleves veldig personlig kunne vi risikert at ikke alle utleverte ærlige svar. Fokusgruppens utgangspunkt var derimot å få frem hvilke myter og stereotypier som finnes der ute i samfunnet, noe som gjør at deltagerne ikke snakket om egne erfaringer, men hva de trodde andre tenker og mener. Dette gjør at vi opplever at alle svarte ærlig og uten begrensninger. Vi deltok ikke i grupper der vi selv hadde rekruttert deltakere, nettopp for at man ikke skulle holde igjen relevante tanker av frykt for å bli «gjenkjent» i personlige erfaringer.

7. Begrensninger i oppgaven

Ettersom vårt utvalg til intervjugrupper og spørreskjema er utvalgt blant venner, kollegaer og bekjente, vil det ikke nødvendigvis være representativt for den norske befolkningen og resultatet er ikke generaliserbart. Men det gir likevel en indikasjon på hva det norske folk tror om påstander rundt mobbing i arbeidslivet.

8. Konklusjon

Heldigvis kan vi konkludere med at kunnskap om mobbeofferet og konsekvensen av mobbing er stor og bygger i liten grad på feilaktige myter. Vi er heldig i Norge der det er bred kjennskap til forhold rundt mobbing i arbeidslivet. Dette kan være grunnen til at få tror på mytene vi har forsket på. Men det finnes fortsatt noen myter og det er tendenser til at noen tror på disse mytene, om ikke i særlig stor grad.

Det kan gjerne være interessant å gjennomføre tilsvarende undersøkelse i et annet land for å se om man da får tilsvarende resultat. I teorien og tidligere forskning finner vi ikke store variasjoner mellom land eller bransjer når det gjelder hvem som blir mobbeoffer og hvilke konsekvenser dette får, men det kunne likevel vært interessant å se om dette også gjelder myter rundt mobbing.

Som vi skrev innledningsvis, vil kunnskap og misoppfatninger om mobbing påvirke ofrenes opplevelse av å bli trodd og forstått. Vi finner ikke noe som klart tilsier at dette er en utfordring. Det er likevel verdt å merke seg at dersom man tror man blir herdet av mobbing, vil det muligens håndteres noe mindre alvorlig enn om man har søkelys på alle de negative konsekvensene for et mobbeoffer. Det vil også ha noe å si på hvordan man håndtere personer som tidligere har blitt mobbet og forventninger til hvordan de skal håndtere en evt. ny situasjon med mobbing. Dersom noen menn tror man er født mobbeoffer, vil det også kunne påvirke hvordan man håndterer mobbing på en arbeidsplass og evt. godtar at det skjer fordi noen naturlig er mer utsatt for dette. Igjen er holdningsskapende arbeid med mobbing på arbeidsplassene viktig for å motvirke dette.

Ettersom vi har få signifikante ulikheter mellom hvordan ulike kjønn, HR, ledere, folk med verv og andre arbeidere støtter påstander rundt mobbing, kan vi stille oss spørsmål om vi har gjennomført prosjektet på rett måte. Det er mulig at en bredere sammensatt fokusgruppe hadde kommet opp med andre myter eller at spørsmålsstilling er av en slik karakter at det er mer naturlig å svare definitivt galt eller sannsynligvis galt, fremfor sannsynligvis rett og definitivt rett. Dette er noe man kan ta med i videre forskning på området dersom det er aktuelt å gjennomføre replikerende studier.

Vi kan spørre oss om vi har stilt de rette spørsmålene og fått frem de rette mytene ettersom vi ikke klarte å finne påstander som ble støttet i vesentlig grad i den kvantitative undersøkelse. Videre forskning kan evt. spørre enkeltbedrifter eller folk fra andre kulturer om hvilke myter som eksisterer og hvem som tror på disse for å se om det er likhet i resultatet vi fikk i vår forskning.

For videre forskning kan det også være interessant å se på om det fremkommer signifikante forskjeller på hvem som tror på mytene om mobbing mellom de som selv har opplevd mobbing og de som ikke har det.

Etter vår mening vil det viktigste forskningen kan bidra med, være å legge til rette for at ingen blir mobbet i arbeidslivet. Da er det viktig at forskningen ikke bare blir skrivebordsøvelser som er kjent i akademiske kretser. Det å få gjort kjent resultatene fra forskningen, og bruke dette som grunnlag for opplæring og holdningsskapende arbeid.

Litteraturliste

- Boudrias, V., Trépanier, S.-G., & Salin, D. (2021). A systematic review of research on the longitudinal consequences of workplace bullying and the mechanisms involved. *Aggression and Violent Behavior, 56*, 101508. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101508>
- Butterworth, P., Leach, L. S., McManus, S., & Stansfeld, S. A. (2013). Common mental disorders, unemployment and psychosocial job quality: Is a poor job better than no job at all? *Psychological Medicine, 43*(8), 1763–1772. <https://doi.org/10.1017/S0033291712002577>
- Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee Relations, 35*(6), 630–647. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004>
- Einarsen, S., & Pedersen, H. (2021). *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet: Jus og psykologi* (3. utgave.). Gyldendal. [https://www.nb.no/search?q=oaiid:"oai:nb.bibsys.no:999920149388402202"&mediatype=bøker](https://www.nb.no/search?q=oaiid:)
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2016). *Den dyktige medarbeider: Behov og forventninger* (2. utg.). Fagbokforl.
- Hoprekstad, Ø. L., Hetland, J., & Einarsen, S. V. (2021). Exposure to negative acts at work and self-labelling as a victim of workplace bullying: The role of prior victimization from bullying. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02453-5>
- Idébanken. (u.å.). *Mobbing på arbeidsplassen*. Idébanken. Hentet 15. mars 2023, fra <https://www.idebanken.org/innsikt/artikler/mobbing-pa-arbeidsplassen>
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 5*(2), 165. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2004). Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance & Counselling, 32*(3), 335–356. <https://doi.org/10.1080/03069880410001723558>
- Mobbing i arbeidslivet: Myter og fakta*. Professor Ståle Einarsen Institutt for Samfunnspsykologi - PDF Gratis nedlasting. (u.å.). Hentet 18. januar 2023, fra <https://docplayer.me/10997403-Mobbing-i-arbeidslivet-myter-og-fakta-professor-stale-einarsen-institutt-for-samfunnspsykologi.html>
- Myter og fakta om mobbing*. (u.å.). Hentet 18. januar 2023, fra <https://www.arbeidsmiljo.no/myter-og-fakta-om-mobbing/>
- Nielsen, M. B., Gjerstad, J., Jacobsen, D. P., & Einarsen, S. V. (2017). Does Ability to Defend Moderate the Association between Exposure to Bullying and Symptoms of Anxiety? *Frontiers in Psychology, 8*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.01953>

- Nielsen, M. B., Glasø, L., & Einarsen, S. (2017). Exposure to workplace harassment and the Five Factor Model of personality: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.015>
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128–149. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1032383>
- Nielsen, M. B., Magerøy, N., Gjerstad, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying and subsequent health problems. *Tidsskrift for Den Norske Lægeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.13.0880>
- Nielsen, M. B., Matthiesen, S. B., & Einarsen, S. (2010). The impact of methodological moderators on prevalence rates of workplace bullying. A meta-analysis. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(4), 955–979. <https://doi.org/10.1348/096317909X481256>
- Nielsen, M. B., Nielsen, G. H., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2015). Workplace Bullying and Suicidal Ideation: A 3-Wave Longitudinal Norwegian Study. *American Journal of Public Health*, 105(11), E23–E28.
- Nielsen, M., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Osler, C. (2021). Workplace Bullying: Nature, Consequences, and Recommended Policies. *Journal of Organizational Psychology*, 27(2), 70–95. Business Source Complete.
- Reknes, I., Glambek, M., & Einarsen, S. V. (2021). Injustice perceptions, workplace bullying and intention to leave. *Employee Relations*, 43(1), 1–13. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0406>
- Reknes, I., Notelaers, G., Iliescu, D., & Einarsen, S. V. (2021). The Influence of Target Personality in the Development of Workplace Bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 291–303. <https://doi.org/10.1037/ocp0000272>
- Reknes, I., Pallesen, S., Magerøy, N., Moen, B. E., Bjorvatn, B., & Einarsen, S. (2014). Exposure to bullying behaviors as a predictor of mental health problems among Norwegian nurses: Results from the prospective SUSSH-survey. *International Journal of Nursing Studies*, 51(3), 479–487. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.06.017>
- Sander, K. (2022, mars 31). *Myte*. eStudie.no. <https://estudie.no/myte/>
- Stereotypi – psykologi. (2019). I *Store norske leksikon*. https://snl.no/stereotypi_-_psykologi